



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 sierpnia 1996 r.

Nr 99

TREŚĆ:
Poz.:

ROZPORZĄDZENIA:

- 457** — Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie rolnictwa i gospodarki żywnościowej 2201
- 458** — Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie transportu i gospodarki morskiej 2215

457

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 18 lipca 1996 r.

w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie rolnictwa i gospodarki żywnościowej.

Na podstawie art. 77³ Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się, z zastrzeżeniem ust. 2, do pracowników państwowych jednostek budżetowych, zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych działających w zakresie rolnictwa i gospodarki żywnościowej, zatrudnionych w:

- 1) Centralnej i okręgowych stacjach hodowli zwierząt oraz stacjach hodowli i unasienniania zwierząt,
 - 2) okręgowych stacjach chemiczno-rolniczych,
 - 3) wojewódzkich zakładach weterynarii,
 - 4) wojewódzkich zakładach usług wodnych,
 - 5) terenowych zespołach usług projektowych,
 - 6) wojewódzkich zarządach melioracji i urządzeń wodnych,
 - 7) wojewódzkich biurach geodezji i terenów rolnych,
 - 8) wojewódzkich ośrodkach doradztwa rolniczego,
 - 9) Centralnym Ośrodku Badania Odmian Roślin Uprawnych,
 - 10) Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie,
 - 11) zakładach konserwacji urządzeń melioracyjnych.
2. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do zatrudnionych:
- 1) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 2) pracowników naukowo-badawczych, zatrudnionych w zakładach higieny weterynaryjnej,
 - 3) pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Badania Od-

mian Roślin Uprawnych i stacjach doświadczalnych oceny odmian.

§ 2. Ileć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeręgowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia.

§ 3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują, z zastrzeżeniem § 14, wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 4. 1. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia, z zastrzeżeniem ust. 2,
- 2) tabelę procentowych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do rozporządzenia,
- 3) tabelę stanowisk, zaszeręgowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia.

2. Dla inseminatorów i zootechników zatrudnionych w jednostkach, o których mowa w § 1 pkt 1, wynagrodzenie zasadnicze może być ustalone na podstawie szczegółowych zasad określonych w załączniku nr 4 do rozporządzenia, o czym decyduje pracodawca we współdziałaniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

3. Dla pracowników wojewódzkich biur geodezji i terenów rolnych może być wprowadzona akordowa forma wynagradzania według zasad określonych w załączniku nr 5 do rozporządzenia, o czym decyduje pracodawca we współdziałaniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 5. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonywanie określonych zadań, dla którego w załączniku nr 3 do rozporządzenia przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku nie może być wyższa od drugiej stawki dodatku funkcyjnego.

§ 6. 1. Pracownikowi zatrudnionemu w zakładzie, o którym mowa w § 1 pkt 3, posiadającemu odpowiedniej specjalności stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego bądź tytuł naukowy profesora, przysługuje dodatek miesięczny w wysokości:

- 1) 150 zł — dla profesora,
- 2) 100 zł — dla doktora habilitowanego,
- 3) 50 zł — dla doktora.

2. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, przysługuje tylko jeden dodatek. W razie zbiegu uprawnień do dwóch lub więcej dodatków przysługuje dodatek w wyższej wysokości.

3. Dodatek przyznaje pracodawca po udokumentowaniu uprawnień przez pracownika. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego po udokumentowaniu.

§ 7. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wystugę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wystugę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 4.

3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wystugę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. W wypadku gdy praca w jednostkach, o których mowa w § 1 ust. 1, stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wystugę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

5. Dodatek za wystugę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek za wystugę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) poczynszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 8. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych w wysokości:

- 1) do 5% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla I stopnia uciążliwości lub szkodliwości,

- 2) do 10% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla II stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
- 3) do 15% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla III stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
- 4) do 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia — dla IV stopnia uciążliwości lub szkodliwości.

2. Szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia oraz prac niebezpiecznych, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w takich warunkach, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 6 do rozporządzenia.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy — 75% miesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 25 latach pracy — 100% miesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 30 latach pracy — 150% miesięcznego wynagrodzenia,
- 4) po 35 latach pracy — 200% miesięcznego wynagrodzenia,
- 5) po 40 latach pracy — 300% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze — wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody będąc zatrudnionym w innym wy-

miarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

9. Jeżeli w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę — najwyższą.

10. Pracownikowi, który w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej — różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

12. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach, o których mowa w § 1 ust. 1, w dniu 1 lipca 1996 r., którzy przed tym dniem nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Monitor Polski Nr 44, poz. 358), okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

13. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie w jednostkach, o których mowa w § 1 ust. 1, po dniu 1 lipca 1996 r., nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2–11, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

§ 10. 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia — jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia — po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia — po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 11. 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.

2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania.

§ 12. 1. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaseregowania pracownika przez:

- 1) 178 — dla pracownika, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 42 godziny,
- 2) 170 — dla pracownika, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi średnio 40 godzin.

2. Przepis ust. 1 pkt 1 ma zastosowanie również przy ustalaniu godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego przy pilnowaniu.

§ 13. 1. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na II zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 3, dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

3. Od dnia 1 stycznia 1997 r. dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 137 § 2 Kodeksu pracy.

§ 14. 1. Pracownikowi prowadzącemu pracę w zakresie doradztwa, wdrażania postępu rolniczego, upowszechniania i szkolenia rolniczego w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz jednostkach organizacyjnych związanych z rolnictwem, którego czas pracy

w terenie wynosi co najmniej 12 dni roboczych w miesiącu, może być przyznany dodatek w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 15. 1. Kierowcy samochodu osobowego może być przyznane, za jego zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej), uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca — w przypadku gdy faktyczny czas pracy tego kierowcy w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętej do obliczenia wynagrodzenia.

2. Kierowcy, z wyjątkiem kierowcy samochodu osobowego, za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków przysługuje dodatek w wysokości nie przekraczającej 60% najniższego wynagrodzenia.

3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 2, za wykonywanie poszczególnych czynności ustala pracodawca uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

§ 16. Pracownikowi weterynarii, wykonującemu badania mięsa na włośnię, przysługuje za każdy przypadek wykrycia włośni w badanym mięsie dodatkowe wynagrodzenie w wysokości do 20% najniższego wynagrodzenia.

§ 17. Pracownikowi weterynarii pełniącemu dyżur zakładowy i pozostającemu w gotowości do pracy, o którym mowa w odrębnych przepisach, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie według zasad określonych w załączniku nr 7 do rozporządzenia.

§ 18. Pracownik, który w dniu wejścia w życie rozporządzenia nie posiada wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, może być przeseregowany tylko w ramach zajmowanego stanowiska.

§ 19. Traci moc zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 czerwca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej działających w zakresie rolnictwa i gospodarki żywnościowej przy urządach organów administracji państwowej i samorządowej (Monitor Polski Nr 23, poz. 171, z 1993 r. Nr 28, poz. 299, z 1994 r. Nr 12, poz. 101 i Nr 58, poz. 498, z 1995 r. Nr 4, poz. 62, Nr 36, poz. 434, Nr 54, poz. 594 oraz z 1996 r. Nr 16, poz. 214) w stosunku do pracowników objętych rozporządzeniem.

§ 20. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1996 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: A. Bączkowski

Załączniki do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki
Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. (poz. 457)

Załącznik nr 1

TABELA

MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	330 – 380
II	335 – 390
III	340 – 400
IV	345 – 420
V	350 – 440
VI	355 – 460
VII	360 – 485
VIII	365 – 510
IX	370 – 540
X	375 – 575
XI	380 – 615
XII	385 – 660
XIII	390 – 705
XIV	400 – 750
XV	410 – 805
XVI	420 – 860
XVII	430 – 915
XVIII	440 – 970
XIX	450 – 1.025
XX	460 – 1.080
XXI	470 – 1.135

Załącznik nr 2

TABELA

PROCENTOWYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia do
1	15
2	30
3	45
4	60
5	75
6	90
7	105
8	120
9	135
10	150

TABELA
STANOWISK , ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW

L p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	XVI - XXI ¹⁾	10	wyższe	7
2	Zastępca dyrektora Główny księgowy	XV - XX ²⁾	9	wyższe	7
3	Kierownik rolnego gos- podarstwa pomocniczego Kierownik oddziału, biura, zakładu	XV - XIX	9	wyższe	7
4	Kierownik gospodarstwa pomocniczego Kierownik terenowego zespołu usług projektowych	XV - XVIII	6	wyższe	7
5	Zastępca głównego księgowego	XIV - XVIII	8	wyższe	7
6	Szef produkcji	XV - XVII	9	wyższe	7
7	Główny specjalista	XII - XVII	7	wyższe	7
	Radca prawny			wg odrębnych przepisów	
8	Główny technolog	XIII - XVI	8	wyższe	7
9	Główny księgowy: biura, oddziału, gospodarstwa pomocniczego, terenowego zespołu usług projektowych	XIII - XVI	7	wyższe	6
10	Kierownik: działu, pracowni, wydziału Kierownik laboratorium	XI - XVI	6	wyższe	6
11	Starszy specjalista Starszy programista Starszy projektant	X - XV	-	wyższe	5
12	Specjalista Starszy inspektor Starszy rewident Starszy asystent	IX - XIV	-	wyższe	4
13	Inspektor, rewident, asystent, programista, projektant	VIII - XIII	-	średnie	2
14	Starszy księgowy Starszy referent	VIII - XII	-	średnie	3
15	Kierownik magazynu	VIII - XIII	4	średnie	3
16	Starszy magazynier	VII - XI	-	średnie	3
17	Magazynier	VI - IX	-	zasadnicze zawodowe	2
18	Starszy laborant	VI - XI	-	średnie zawodowe	2
19	Laborant	V - X	-	średnie zawodowe	1
20	Kierownik kancelarii Kierownik archiwum	VIII - IX	2	średnie	3

1	2	3	4	5	6
21	Księgowy, kasjer	VII - IX	-	średnie	1
22	Referent, sekretarka	IV - VIII	-	średnie	-
23	Starsza maszynistka	VI - VIII	-	średnie	3
24	Recepcjonistka, maszynistka, pomoc laboratoryjna	IV - VII	-	średnie	-
25	Telefonistka, teletypistka	IV - VI	-	umiejętność wykonywania zawodu	
Stanowiska specjalistyczne:					
A. Stacja hodowli i unasienniania zwierząt					
1	Inspektor ds. nadzoru Selekcjoner zwierząt Specjalista ds. rozrodu i oceny zwierząt Specjalista ds. przenoszenia zarodków	XI - XV	-	wyższe odpowiedniej specjalności	7
	Zootechnik oceny zwierząt			średnie zawodowe	3
2	Młodszy zootechnik oceny zwierząt	IX - XIII	-	średnie zawodowe	1
	Inseminator			wyszkolenie kursowe	-
B. Wojewódzki zakład weterynarii					
1	Wojewódzki lekarz weterynarii Wojewódzki weterynaryjny inspektor ds. zwalczania chorób zwierzęcych Wojewódzki weterynaryjny inspektor sanitarny	XVI - XIX	9	wyższe odpowiedniej specjalności	7
2	Kierownik zakładu higieny weterynaryjnej	XVI - XIX	9	wyższe odpowiedniej specjalności	7
	Kierownik zakładowego weterynaryjnego inspektoratu sanitarnego Kierownik wojewódzkiego laboratorium weterynaryjnego Kierownik weterynaryjnej komórki granicznej	XVI - XVIII	8		
3	Rejonowy lekarz weterynarii	XVI - XVIII	8	wyższe odpowiedniej specjalności	7
	Rejonowy weterynaryjny inspektor sanitarny		7		
	Rejonowy inspektor ds. zwalczania zaraźliwych chorób zwierzęcych		7		
	Inspektor weterynaryjny ds. nadzoru farmaceutycznego		7		
	Starszy inspektor weterynaryjny		7		

1	2	3	4	5	6
4	Kierownik laboratorium weterynaryjnego Kierownik pracowni w zakładzie higieny weterynaryjnej Kierownik oddziału zakładowego weterynaryjnego inspektoratu sanitarnego	XIV - XVII	7	wyższe	5
5	Starszy asystent weterynaryjny Inspektor weterynaryjny	XIV - XVII	-	wyższe	3
6	Asystent weterynaryjny	XIII - XVI	-	wyższe	3
7	Kierownik ekipy dezynfekcyjnej	XI - XIV	3	średnie zawodowe	3
	Starszy laborant weterynaryjny		-		
	Starszy technik weterynaryjny		-		
	Starszy kontroler weterynaryjny		-		
8	Kierownik stacji trychinoskopii	X - XIII	3	średnie zawodowe	3
	Technik weterynaryjny		-		
	Laborant weterynaryjny		-		
	Kontroler weterynaryjny		-		
9	Starszy oglądacz zwierząt rzeźnych i mięsa	IX - XII	-	umiejętność wykonywania zawodu	3
10	Starszy trychinoskopista	VIII - XI	-	zasadnicze zawodowe	4
	Starszy dezynfektor			umiejętność wykonywania zawodu	1
	Oglądacz zwierząt rzeźnych i mięsa				
11	Trychinoskopista Dezynfektor Pomoc laboratoryjna	VII - X	-	umiejętność wykonywania zawodu	-
12	Stemplarz, tacowy, skrawkarz	V - VIII	-	umiejętność wykonywania zawodu	-
C. Wojewódzki zakład usług wodnych					
1	Kierownik grupy robót	XV - XVIII	8	wyższe	5
2	Kierownik robót	XII - XV	6	wyższe	4
3	Starszy majster	X - XII	5	wyższe	5
4	Majster	IX - X	2	średnie zawodowe	4
5	Konserwator wodociągu lub oczyszczalni ścieków i kanalizacji	VII - XI	-	zasadnicze zawodowe	1

1	2	3	4	5	6
6	Operator dozowania oraz wykorzystania nieczystości stałych i płynnych	IX - XI	-	zasadnicze zawodowe i odpowiednie uprawnienia	1
7	Monter urządzeń wodno-kanalizacyjnych	IX - XI	-	zasadnicze zawodowe	3
	Monter instalacji i urządzeń elektroenergetycznych			zasadnicze zawodowe i odpowiednie uprawnienia	
D. Wojewódzkie zarządy melioracji i urządzeń wodnych					
1	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru inwestorskiego	XIV - XVII	7	wyższe oraz uprawnienia budowlane	7
2	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	XII - XVI	6 ^{3/}	wyższe oraz uprawnienia budowlane	6
	Inspektor nadzoru inwestorskiego	X - XV	5 ^{3/}		5
3	Operator budowli piętrzących (jazu, pompowni itp.)	VI - XI	-	zasadnicze zawodowe i odpowiednie uprawnienia	3
	Operator maszyn budowlanych lub melioracyjnych	VI - XI		2	
	Konserwator budowli i urządzeń wodno-melioracyjnych	VII - X		zasadnicze zawodowe	1
4	Kierownik statku kat.III	X - XIII	2	średnie zawodowe	6
5	Mechanik maszyn na statku	VIII - XI	-	zasadnicze zawodowe	6
	Stermotorzysta	VII - X	-	odpowiednie wykształcenie w zawodzie	1
6	Bosman, sternik	VI - IX	-	wg odrębnych przepisów	
	Starszy marynarz	V - VII			
	Marynarz	IV - VI			
E. Wojewódzkie biura geodezji i terenów rolnych					
1	Kierownik rejonowego oddziału	XIV - XVI	6	wyższe odpowiedniej specjalności	7
	Geodeta - specjalista urządzeń terenów rolnych		-		
2	Geodeta - specjalista pomiarów szczegółowych Gleboznawca - specjalista klasyfikacji gruntów i kartografii gleb	XIII - XV	-	wyższe odpowiedniej specjalności	7
	Starszy geodeta urządzeń terenów rolnych				6

1	2	3	4	5	6
3	Starszy geodeta	XII - XIV	-	wyższe odpowiedniej specjalności	6
	Starszy gleboznawca				6
	Starszy projektant urządzeń terenów rolnych				7
	Geodeta urządzeń terenów rolnych			średnie zawodowe	6
4	Geodeta	XI - XIII	-	średnie zawodowe	5
	Gleboznawca			wyższe	5
	Projektant urządzeń terenów rolnych			wyższe	6
	Poligraf - specjalista reprodukcji map i dokumentacji			średnie zawodowe	6
5	Asystent projektanta urządzeń terenów rolnych	X - XII	-	wyższe	2
	Fototechnik - specjalista reprodukcji map i dokumentacji			średnie zawodowe	6
	Starszy poligraf				5
	Starszy asystent geodety				2
6	Starszy fototechnik	IX - XI	-	średnie zawodowe	4
	Poligraf				3
	Starszy kreślarz			średnie	3
7	Asystent geodety	VIII - X	-	średnie	1
	Fototechnik			średnie zawodowe	3
	Kreślarz			średnie	2
8	Starszy pomiarowy	VI - IX	-	umiejętność wykonywa - nia zawodu	2
	Młodszy fototechnik	VI - VIII			1
	Pomiarowy	V - VII			-
9	Pomoc techniczna geodety	VI - VII	-	średnie	-
F. Terenowe zespoły usług projektowych					
1	Starszy inspektor fachowego poradnictwa	XIV - XVI	-	wyższe	7
2	Inspektor fachowego poradnictwa	XI - XIII	-	średnie zawodowe	7
Stanowiska transportu i obsługi					
1	Kierowca autobusu	X - XI	-	wg odrębnych przepisów	
	Kierowca samochodu ciężarowego	VIII - X			
	Kierowca samochodu dostawczego	VII - IX			
	Kierowca samochodu osobowego	VI - VIII			
2	Starszy rzemieślnik (betoniarz, cieśla, elektromechanik, stolarz, murarz, spawacz, tokarz, dekarz, mechanik warsztatowy itp.)	VII - XI	-	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe i tytuł mistrza	3

1	2	3	4	5	6
3	Konserwator aparatury laboratoryjnej	IX- XI	-	średnie zawodowe i uprawnienia specjalistyczne	3
4	Operator ciągników i maszyn rolniczych	VII - X	-	odpowiednie uprawnienia	
5	Rolnik hodowca	VII - X	-	zasadnicze zawodowe	-
	Robotnik szklarniowy	VI - X	-		
6	Konserwator urządzeń i instalacji	VI - X	-	zasadnicze zawodowe i uprawnienia specjalistyczne	2
7	Szef kuchni	VIII - IX	2	średnie zawodowe lub zasadnicze i tytuł mistrza	4
	Kucharz, intendent - zaopatrzeniowiec	IV - VI	-	zasadnicze zawodowe	1
8	Starszy introligator	VIII - IX	-	zasadnicze zawodowe	3
	Introligator	VII - VIII	-		-
9	Palacz c.o.	V - IX	-	podstawowe i odpowiednie wykształcenie	
	Operator urządzeń powielających	V - VIII	-	umiejętność wykonywania prac	-
	Robotnik budowlany	V - VIII	-		
	Robotnik gospodarczy, wozak	IV - VII	-		
10	Rzemieślnik (betoniarz, cieśla, elektryk, ślusarz, malarz, murarz, spawacz, tokarz, rymarz, monter, mechanik warsztatowy itp.)	V - IX	-	zasadnicze zawodowe lub odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
11	Robotnik polowy	IV - V	-	umiejętność wykonywania prac	-
12	Sprzątaczkę laboratoryjną	IV - VI	-	podstawowe	
	Portier - szatniarz, dozorca	III - V	-	podstawowe	
	Sprzątaczkę	III - IV	-	umiejętność wykonywania prac	-
	Goniec	II - IV	-		

1) Kategoria XXI dotyczy dyrektora: Centralnej Stacji Hodowli Zwierząt i Centralnego Ośrodka Badania Odmian Roślin Uprawnych.

2) Kategoria XX dotyczy zastępców dyrektorów i głównych księgowych zatrudnionych w jednostkach, o których mowa w pkt. 1.

3) Starszemu inspektorowi i inspektorowi nadzoru inwestorskiego dodatek funkcyjny przysługuje tylko za czas wykonywania czynności nadzoru inwestorskiego.

**SZCZEGÓŁOWE ZASADY
USTALANIA WYNAGRODZENIA DLA INSEMINATORÓW I ZOOTECHNIKÓW**

I. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze inseminatora oraz zasady i terminy rozliczeń wynagrodzenia rocznego inseminatorów

1. Kategoria zaszeregowania	Liczba samic do unasiennienia w roku	Stawka za unasiennioną samicę (krowa, locha) w zł
1	2	3
IX	800	5,55 – 8,10
X	800	5,62 – 8,62
XI	800	5,70 – 9,22
XII	800	5,77 – 9,90
XIII	800	5,85 – 10,57

2. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze inseminatora ustala się jako iloczyn 1/12 liczby samic planowanych do unasiennienia przez inseminatora w roku, zwanej dalej „normą roczną”, i stawki jednostkowej za unasiennienie samicy, określonych w umowie o pracę.

3. Normę roczną samic do unasiennienia ustala pracodawca na każdy rok kalendarzowy.

4. Za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. urlop wypoczynkowy, okolicznościowy, niezdolność do pracy ze względów zdrowotnych) norma roczna ulega obniżeniu o 1/365 w zaokrągleniu do jednej sztuki; po zakończeniu roku kalendarzowego

pracodawca rozlicza inseminatora z wykonania normy rocznej, uwzględniając obniżenie normy.

5. Za samice unasiennione ponad normę roczną inseminator otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze obliczone według stawki jednostkowej za unasiennienie, o której mowa w ust. 2, wyliczonej jako stawka średnioroczna w danym roku kalendarzowym; rozliczenie rocznego wynagrodzenia zasadniczego następuje po zakończeniu roku, nie później jednak niż do końca pierwszego kwartału roku następnego.

6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 5, przysługuje inseminatorowi za każdy zabieg unasiennienia samicy, za który pracodawca pobiera opłatę.

II. Wynagrodzenie zasadnicze zootechników oceny wartości użytkowej krów

1. Kategoria zaszeregowania	Przeliczeniowa liczba sztuk pod kontrolą użytkowości	Stawka za kontrolowaną sztukę w zł
1	2	3
IX	1.100	0,34 – 0,49
X	1.100	0,34 – 0,52
XI	1.100	0,35 – 0,56
XII	1.100	0,35 – 0,60
XIII	1.100	0,35 – 0,64
XIV	1.100	0,36 – 0,68
XV	1.100	0,37 – 0,73

2. Za każdą krowę objętą oceną przez zootechnika w oborach — gospodarstwach, w zależności od liczeb-

ności stada, stosuje się następujące współczynniki przeliczeniowe:

Liczba krów w oborze—gospodarstwie	Współczynnik przeliczeniowy
do 20	3—5
21—50	2
powyżej 50	1

ZASADY AKORDOWEGO SYSTEMU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW WOJEWÓDZKICH BIUR GEODEZJI I TERENÓW ROLNYCH

1. Zasady akordowego systemu wynagradzania mogą być stosowane w przypadkach wykonywania czynności produkcyjnych, dla których ustalone są normy pracy.

2. Wynagrodzenie za pracę ustala się na podstawie liczby prawidłowo wykonanych i odebranych jednostek oraz norm pracy i stawek godzinowych wynagrodzenia zasadniczego wynikających z kategorii zaszeregowania roboty.

3. Zasady oceniania pracy oraz systemu dokumentowania postępu robót i ich kontroli ustala pracodawca we współdziałaniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

4. W akordzie zespołowym podstawą określania akordowego wynagrodzenia indywidualnego każdego członka zespołu jest wynagrodzenie akordowe wynikające z normy czasu dla całego zespołu i stawek godzinowych wynagrodzenia zasadniczego członków tego zespołu. Szczegółowe zasady rozliczania wynagrodzenia ustala pracodawca.

5. W akordzie zespołowym praca powinna być wykonana przez taki zespół pracowników i przy takim udziale pracy członków zespołu, który w konkretnych warunkach pozwala na uzyskanie najlepszych wyników techniczno-ekonomicznych.

6. W przypadkach gdy w akordzie zespołowym praca została wykonana przez zespół w większym lub mniejszym składzie liczbowym niż to przewidziano w normach pracy, wynagrodzenie akordowe ogółem nie ulega zmianie i stanowi podstawę do określenia akordowych wynagrodzeń każdego członka zespołu.

7. Przy pracy w pełnym składzie zespołu i czasie opowiadającym normie pracy, podział wynagrodzenia pomiędzy członków zespołu powinien być zgodny z podziałem wynikającym z ust. 4.

8. Na poczet wynagrodzenia akordowego za jednostkę określoną w normie pracy wypłaca się zaliczki płatne z dołu w wysokości nie przekraczającej 95% należności wynikającej z procentowego zaawansowania roboty. Suma zaliczek nie może przekraczać 90% wynagrodzenia należnego pracownikowi (zespołowi pra-

cowników) za wykonaną robotę. 100% należności wypłaca się za prace wykonane prawidłowo, tj. nie zawierające wad i usterek, po odbiorze roboty. Tryb odbioru ustala pracodawca. Przy rozliczeniu całkowitego wynagrodzenia uwzględnia się w całości wszystkie wypłacone zaliczki i wypłaca kwoty wynikające z powstałych różnic. Wypłaty wynagrodzenia akordowego i zaliczek na poczet wynagrodzenia następują w terminach ustalonych dla wypłaty wynagrodzeń.

9. Pracownik, którego wynagrodzenie akordowe jest za okres rozliczeniowy, nie krótszy jednak od miesiąca, niższe z przyczyn od niego niezależnych od wynagrodzenia obliczonego według stawki płac jego osobistego zaszeregowania — otrzymuje w takim przypadku wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu w tym okresie.

10. Wysokość wypłaconych zaliczek na poczet wynagrodzenia przysługującego za daną robotę oblicza się narastająco, tj. różnice, o których mowa w ust. 9, podlegają jako nadpłaty rozliczeniu z nadwyżki uzyskanej w następnych okresach rozliczeniowych dotyczących danej roboty.

11. W przypadku gdy umowa o pracę zostanie zawarta lub rozwiązana po rozpoczęciu lub przed zakończeniem miesiąca kalendarzowego, postanowienia ust. 8 i 9 stosuje się odpowiednio, obliczając wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca.

12. Za czas przewidziany na przejazdy związane z wykonywaniem pracy na obiekcie oraz za inne czynności organizacyjno-likwidacyjne, z wyjątkiem czynności wymienionych w ust. 13, pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia. Czas ten jest w kalkulowany w normy pracy.

13. Za czas zużyty na przejazdy z wojewódzkiego biura do obiektu i z powrotem lub z jednego obiektu do następnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jedynie wówczas, gdy na skutek podróży służbowej przepracował on mniej godzin niż przewidziano na dany dzień w zakładowym regulaminie pracy. W tych przypadkach pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas zużyty na podróże, obliczone odpowiednio do straconego czasu pracy według stawki osobistego zaszeregowania, jednak w wysokości nie większej od przypadającej za czas pracy określony na dany dzień.

SZCZEGÓŁOWE ZASADY USTALANIA STOPNI UCIAŻLIWOŚCI LUB SZKODLIWOŚCI DLA ZDROWIA ORAZ PRAC NIEBEZPIECZNYCH, A TAKŻE PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W TAKICH WARUNKACH

1. Do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,

3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25°C lub poniżej 10°C,

4) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub w bezpośrednim kontakcie z wodą,

- 5) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np. spawanie, hartowanie,
 - 6) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
 - 7) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
 - 8) przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych.
2. Do drugiego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwtóknienie tkanki płucnej,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
 - 3) w warunkach narażenia na hałas,
 - 4) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego,
 - 5) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
 - 6) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2.000 kcal dla mężczyzn i 1.200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała,
 - 7) w warunkach narażenia na działanie hormonów i antybiotyków powodujących zaburzenia czynności fizjologicznych organizmu oraz innych czynników o analogicznym jak te hormony i antybiotyki działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy.
3. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
- 1) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.
4. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się również niebezpieczne prace:
- 1) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
 - 2) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
 - 3) przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy w energetyce,
 - 4) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem,
 - 5) w kontakcie z materiałem zakaźnym albo chorymi zakaźnie ludźmi bądź zwierzętami,
 - 6) w kontakcie z ludźmi chorymi psychicznie lub upośledzonymi w znacznym stopniu,
 - 7) w kontakcie ze skazanymi zatrudnionymi w przywieziennych zakładach pracy,
 - 8) pod ziemią lub pod wodą,
 - 9) z azotem ciekłym,
 - 10) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m.
5. Do czwartego stopnia szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane z: benzydyną, alfa- i beta-naftyloaminą, chlorkiem winylu oraz innymi czynnikami o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy.
6. Prace określone w ust. 1 pkt 1, 2 i 6 oraz w ust. 2 pkt 1–3 i 5 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach lub innych obowiązujących normach higieny i sanitarnych.
7. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, o których mowa w w ust. 6, dokonywane są przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.
8. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnień do dodatków z tytułu prac wykonywanych w różnych stopniach uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia oraz prac niebezpiecznych stosuje się tylko jeden dodatek o najwyższej stawce.

Załącznik nr 7

ZASADY

PRYZNAWANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PEŁNIENIE DYŻURU ZAKŁADOWEGO
ORAZ ZA POZOSTAWANIE W GOTOWOŚCI DO PRACY

1. Za pełnienie dyżuru zakładowego pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę dyżuru w wysokości godzinowej stawki osobistego zaszeregowania, powiększone:

- 1) o 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszergowania pracownika — za dyżury w dni robocze,
 - 2) o 100% tego wynagrodzenia — za dyżury w dni ustawowo wolne od pracy (niedziele i święta).
2. Za pozostawianie poza zakładem pracy w gotowości do pracy umożliwiającej wezwanie pracownika

do zakładu w wypadkach nie cierpiących zwłoki przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pozostawiania w gotowości do pracy w wysokości 25% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszergowania. Za czas efektywnie wykonywanej pracy przysługuje pracownikowi wynagrodzenie jak za pełnienie dyżuru zakładowego.

458

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 18 lipca 1996 r.

w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie transportu i gospodarki morskiej.

Na podstawie art. 77³ Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się, z zastrzeżeniem ust. 2, do pracowników państwowych jednostek budżetowych, zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych działających w zakresie transportu i gospodarki morskiej, zatrudnionych w:

- 1) Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego,
 - 2) Biurze Planowania Rozwoju Sieci Drogowej,
 - 3) wojewódzkich dyrekcjach dróg miejskich,
 - 4) rejonach dróg, rejonach specjalistycznych oraz gospodarstwach pomocniczych podległych wojewódzkim dyrekcjom dróg miejskich,
 - 5) stacjach kontroli pojazdów samochodowych,
 - 6) gospodarstwach pomocniczych podległych dyrekcjom okręgowym dróg publicznych
- zwanych dalej „pracownikami”.

2. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do pracowników:

- 1) zatrudnionych w ośrodkach szkoleniowo-wypoczynkowych,
- 2) straży przemysłowej.

§ 2. Ileć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszergowania, określone w tabelach A lub B miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiących załącznik nr 1 do rozporządzenia.

§ 3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 4. Ustala się:

- 1) tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiące załącznik nr 1 do rozporządzenia,
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do rozporządzenia,
- 3) tabele stanowisk, zaszergowień i kwalifikacji pracowników, stanowiące załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 5. Pracodawca może w uzasadnionych wypadkach skrócić pracownikowi wymagany okres pracy zawodowej na danym stanowisku.

§ 6. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonywanie określonych zadań, dla którego w załączniku nr 3 do rozporządzenia przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku nie może być wyższa od drugiej stawki dodatku funkcyjnego.

§ 7. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach, o których mowa w § 1 ust. 1 pkt 3—5, pełniącym funkcję brygadzysty, z tytułu wykonywania dodatkowych czynności polegających na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady, za okres pełnienia tej funkcji przysługuje dodatek w wysokości od 5% do 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8. 1. Pracownikowi, z zastrzeżeniem ust. 2, przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.